

**PENGARUH KONFLIK ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN
PT. KARYA MULIA LOKA PERSADA SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH :

**PUSPITO DEWI
No. Pokok : 049923037-E**



**KEPADA
PROGRAM STUDI EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Surabaya, Tanggal.....¹⁴⁻¹²⁻²⁰⁰³

Skripsi ini telah selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing,



Dra. Ec. TIENTJE SOEMARTINI, MS.



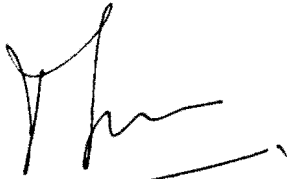
SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN
PT. KARYA MULIA LOKA PERSADA SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH :
PUSPITO DEWI
No. Pokok : 04923037-E**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

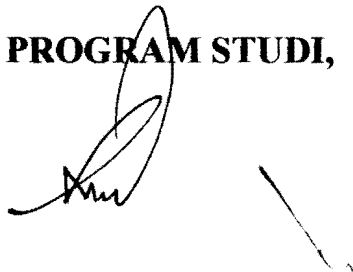
DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. TIENTJE SOEMARTINI, MS.

TANGGAL²⁹⁻¹²⁻⁰³.....

KETUA PROGRAM STUDI,



DR. H. AMIRUDDIN UMAR, SE.

TANGGAL³¹⁻¹²⁻⁰³.....

ABSTRAKSI

Konflik adalah suatu proses dimana sebuah usaha dibuat dengan sengaja oleh seseorang atau suatu unit untuk menghalangi pihak lain yang menghasilkan kegagalan pencapaian dari tujuan pihak lain atau meneruskan kepentingannya. (Robbin, 1994:474).

Konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan apabila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berani bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, antara lain salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Anogoro, 1992:101).

Penelitian ini mengamati konflik organisasional yang terdiri dari saling ketergantungan kerja (X_1), perbedaan tujuan (X_2), dan perbedaan persepsi (X_3) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Obyek penelitian ini adalah pada karyawan PT. Karya Mulia Loka Persada Surabaya dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang yang juga merupakan keseluruhan dari jumlah karyawan yang ada. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keseluruhan variabel bebas yang meliputi saling ketergantungan kerja, perbedaan tujuan, dan perbedaan persepsi secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 53,1%. Sedangkan dalam analisis regresi secara partial diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 5,192 - 0,509 X_1 - 0,155 X_2 - 0,355 X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan variabel-variabel yang bertanda negatif yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang tidak searah atau berlawanan dengan variabel terikatnya, dimana jika variabel-variabel penyebab konflik yang terdiri dari ketergantungan kerja, perbedaan tujuan dan perbedaan persepsi meningkat maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya apabila variabel penyebab konflik menurun maka kinerja karyawan meningkat.

Adapun variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar adalah saling ketergantungan kerja yang memberikan kontribusi terhadap turunnya kinerja karyawan dengan koefisien bobot regresi sebesar -0,509 dan nilai parsialnya sebesar 57,3%.

Dapat disimpulkan bahwa konflik organisasional masih merupakan faktor yang perlu dihindari dalam suatu organisasi. Karena secara mutlak dapat menurunkan kinerja karyawannya. Hal ini karena dalam suatu organisasi apabila terjadi konflik akan menimbulkan perasaan negatif antar individu yang nantinya mempengaruhi kualitas hubungan kerja.

Kata Kunci: Konflik Organisasional, saling ketergantungan kerja, perbedaan tujuan, dan perbedaan persepsi

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah semua kegiatan pengumpulan data serta analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, maka sampailah keseluruhan proses tersebut pada tahapan penarikan kesimpulan pengaruh dari variabel konflik organisasional yang meliputi saling ketergantungan kerja, perbedaan tujuan dan perbedaan persepsi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mulia Loka Persada Surabaya. Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari perhitungan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- a. Melalui hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi dengan uji F (*simultan*), diketahui bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh variabel saling ketergantungan kerja, perbedaan tujuan dan perbedaan persepsi diterima, karena secara bersama-sama variabel-variabel bebas yang digunakan berfungsi sebagai pemberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan kontribusi relatif variabel saling ketergantungan kerja (X_1), perbedaan tujuan (X_2), dan perbedaan persepsi (X_3) terhadap kinerja karyawan menghasilkan angka sebesar 53,1%. Artinya 46,9% kontribusi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independent penelitian yang kemudian dapat dibahas lebih lanjut dalam penelitian berikutnya.

5.2. Saran-Saran

- a. Berpijak pada data-data deskriptif pada bab sebelumnya dalam hal peningkatan prestasi kerja, apabila perusahaan atau organisasi non bisnis akan memperbaiki kinerja para karyawannya, hendaknya pihak manajemen perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor terjadinya konflik dalam organisasi, yang segera diantisipasi.
- b. Dari serangkaian faktor yang menjadi bahan pertimbangan tersebut, khususnya pada manajemen PT. Karya Mulia Loka Persada Surabaya agar lebih intens terhadap terjadinya konflik yang disebabkan saling ketergantungan kerja. Karena dari adanya konflik tersebut baik dari segi kuantitas ataupun kualitas akan berdampak pada turunnya semangat kerja. Apabila hal ini sampai terjadi maka saran yang diharapkan yaitu dengan memperbaiki sistem perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi saling ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai contoh, manajemen perusahaan dapat melakukan penyederhanaan terhadap sistem prosedural antar unit kerja yang saling bergantung dalam proses kerjanya sehingga dapat dihindari suatu sistem prosedural yang lama dan berbelit-belit. Manajemen perusahaan juga sebaiknya menetapkan tugas (*job description*) dan wewenang yang lebih jelas dan tegas untuk setiap unit kerja sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan proses pekerjaan.